



<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от « 26 » декабря 2014 г. № 133 )</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p> (Ибрагимова Т.В.) (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 1</p> <p>к коллективному договору ГБОУ РМЭ "Люльпанский специальный (коррекционный) детский дом для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья VII вида"</p> <p>от « 26 » декабря 2014 года</p> <p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Руководитель образовательного учреждения</p> <p> (Лонатин А.А.) (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>« 26 » декабря 2014 г.</p>
---	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о доплатах за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплатах стимулирующего характера

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью усиления заинтересованности работников в улучшении качества обучения, воспитания и развития детей, а также с целью закрепления кадров.

1.2. Положение о доплатах за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплатах стимулирующего характера утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется как разница между фондом оплаты труда учреждения и её базовой частью.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты.

#### Порядок производства доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплат стимулирующего характера

2.1. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.Руководитель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают гласность о доплатах за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплатах стимулирующего характера.

2.4 Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, своевременность и качество проведения финансовых операций и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения:

- |  |     |
|--|-----|
| - Руководство кружка, методического объединения                        | 20% |
| - Работа по проведению конкурсных торгов                               | 30% |
| - Выполнение обязанностей инспектора отдела кадров                     | 30% |
| - Выполнение обязанностей уполномоченного коллектива по защите их прав | 30% |
| - Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда              | 15% |
| - Выполнение обязанностей пчеловода                                    | 50% |
| - Работа в комиссии по распределению и выдаче путёвок                  | 10% |

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

#### Стимулирующие выплаты

3. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения:

- Своевременность и качество проведения финансовых операций 10%

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу).

5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное, знаки отличия в сфере образования в следующих размерах:

5.1 за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника;

5.2 за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, награды может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника:

Грамота МОиН РМЭ - 100 руб.,

Благодарность президента РМЭ, Грамота Правительства РМЭ – 200 руб.,

Благодарность министра спорта РФ – 200 руб.,

Грамота МОиН РФ – 300 руб.

6. Надбавка за стаж работы устанавливается:

6.1. педагогическим работникам - за педагогический стаж; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов

по 0,5% за каждый год стажа, но не более 30%.

6.2. педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются надбавки в размере 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии постановлению правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. N 283.

7. Премии по итогам работы выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующих выплат и премий по согласованию с представительным органом работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями:

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
<b>Педагогические работники:</b> воспитатель, социальный педагог, учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог – психолог, инструктор по труду, педагог – организатор, музыкальный	Использование современных образовательных технологий, инновационной деятельности, социальных проектов, разработка коррекционно–развивающих программ	10
	<b>Наличие опубликованных статей, научных публикаций,</b> имеющих соответствующий гриф и выходные данные: республиканского уровня	2

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
руководитель, инструктор по физкультуре	всероссийского уровня	5
	Публичное представление собственного педагогического опыта: За участие педагога в конкурсах, конференциях, семинарах, творческих объединениях, комиссиях, проведении открытых мероприятий:	4
	– в учреждении	6
	– на муниципальном (районном) уровне	10
	– на республиканском уровне	10-15
	– на уровне РФ, на международном уровне	
	Деятельность в методической системе детского дома: <u>активное участие в работе МО</u>	5
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях: лауреат/дипломант/победитель конкурса, соревнования	
	районного уровня*	2
республиканского уровня*	5	
всероссийского уровня*, международного уровня*	10	
Стабильность и рост уровня обученности воспитанников		
ударник (за каждого)	3	
отличник (за каждого)	5	
Ведет активную общественную деятельность (участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	5	
Среднемесяч. превыш. нормат. кол-ва детей гр. (за 1 чел.)	1	
<b>Учебно–вспомогательный персонал</b>		
Бухгалтера	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества детского дома	5

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
<b>Медперсонал</b>		
	Качественное проведение работы по перспективному плану гигиенического воспитания и оздоровления детей	2
	Организация оздоровительных мероприятий:	1
	- Контроль за организацией режима дня и двигательной активности детей.  - Организация летнего оздоровительного сезона	1
Библиотекарь	Оформление тематических выставок и газеты	5
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	3
Документовед	Своевременный учёт входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	1
	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг	1
	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок)	2
Младший воспитатель	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН	5
	Оперативность выполнения заданий администрации	4
	Соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса	2
	Среднемесяч. превыш. нормат. кол-ва детей гр. (за 1 чел.)	1
<b>Обслуживающий персонал</b>		
Уборщица служебных помещений, младшая медсестра	Качественное проведение текущих и генеральных уборок (ежемесячно)	5
	Оперативность выполнения заданий администрации	5

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
Повар, шеф-повар	Качественная подготовка пищи для воспитанников	3
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2
Подсобный рабочий кухни	Качественное проведение генеральной уборки	5
Заведующий складом	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	5
Машинист по стирке белья	Своевременная и качественная в соответствии с требованиями стирка белья, в стиральных машинах и вручную	2
		3
Рабочий по текущему ремонту зданий	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям)	5
Водитель	Отсутствие ДТП, замечаний	5
Сторож, вахтёр	Отсутствие замечаний по санитарно – техническому состоянию закреплённой территории	3
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1

Для всех категорий работников: выполнение работы по заданию администрации – до 100 баллов.

Премии заместителям директора и главному бухгалтеру производятся пропорционально премии директора.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

8. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время, но не более размера надбавки, предусмотренной к 1 ставке заработной платы.